Ontario

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités

2016 - 2019

Président – Bernard Fishbein

Table des matières

Sommaire 1

Mandat et autorité législative 1

Aperçu des programmes, des activités principales et des orientations stratégiques de l'organisme 3

Organigramme 5

État des lieux environnemental de la CRTO 6

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques 9

Activités clés avec des groupes d'intervenants 10

Plan de communications 10

Plan de ressources humaines 12

Technologie de l'information / Plan de mise en œuvre 13

Annexe A – Position financière 14

Annexe B – Limites ETP 16

Annexe C – Mesures du rendement 17

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2016-2019

Sommaire

La Commission des relations de travail de l'Ontario maintient sa réputation d'excellence et d'expertise, tout en œuvrant à l'amélioration de ses services au public en recourant de plus en plus à la gestion des causes et en élargissant les possibilités d'accès à la justice des tribunaux décisionnels pour les relations de travail. Un nouveau système électronique de gestion des cas modernisé, du nom de MOCHA, a été mise en œuvre à la Commission, vers la fin juillet 2014, afin d'accélérer le traitement des cas, de faciliter les communications par courriel ainsi que les capacités de surveillance et de rapport de la Commission. Le nouveau système apporte également des changements importants aux pratiques et règles internes de la Commission. Le personnel s'assure que des améliorations et corrections sont sans cesse apportées après l'activation du système. Un projet de dépôt électronique, encore aux premières étapes, devrait être intégré au nouveau système de gestion des cas.

De nouvelles politiques continueront d'assurer la tenue d'audiences additionnelles de gestion des causes et des audiences accélérées pour divers dossiers, dont des requêtes en accréditation et des requêtes en révocation dans l'industrie de la construction, des requêtes relatives à la première convention, des vidéoconférences et téléconférences dans des affaires relevant de la LNE et de la LSST, l'utilisation de consultations dans des plaintes relevant de la LSST, le groupement d'appels relevant de la LNE devant un vice-président unique et la gestion des causes accélérées en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.

Le gel des niveaux de salaire depuis 2009 a des conséquences graves sur la capacité de la Commission d'attirer et de garder en poste des vice-présidents qualifiés, qui pourraient gagner beaucoup plus dans le secteur privé ou comme arbitres ou médiateurs neutres. Les vice-présidents chevronnés qui quittent pour devenir des arbitres privés ou rejoindre un cabinet privé posent désormais un problème continu pour la Commission.

Nous anticipons que notre charge de travail demeurera relativement élevée et qu'elle pourrait augmenter à la suite de la récente promulgation de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, des changements apportés à la *Loi sur les normes d'emploi* et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, des recommandations du rapport Dean et des prochaines recommandations de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail. Ces facteurs, conjugués à la période « ouverte » de 2016 dans l'industrie de la construction, intensifieront les pressions sur les ressources de la Commission. Pour cette raison, la Commission continue d'examiner son administration et sa structure de gestion, et d'ajuster ses niveaux de dotation en personnel et d'affectation des ressources en conséquence. Malgré les diverses nouvelles initiatives et les pressions exercées, la Commission compte pouvoir gérer ses activités dans les limites de son budget et de son allocation de personnel pour 2016-2017, en présumant qu'elles ne subiront pas de changements importants.

La Commission est passée d'un système de membres à temps plein (représentants) à un système de membres à temps partiel, dans l'espoir d'élargir le savoir-faire et l'expérience des membres et d'utiliser des membres qui sont plus directement actifs dans leurs secteurs respectifs. Nous poursuivons nos efforts de recrutement actif de candidats, ainsi que nos nominations et recommandations de nomination selon les besoins.

La Commission a l'intention de mettre à jour son site Web et ses services de renvoi, au besoin, afin de faciliter la tâche de son personnel et d'aider, en particulier, les parties qui agissent en leur propre nom.

Mandat et autorité législative

Mandat : fournir une justice administrative de qualité supérieure par la résolution efficace des conflits de travail et d'emploi.

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) a été créée par l'article 2 de la *Loi de 1948 sur les relations de travail* et est maintenue par le paragraphe 110 (1) de l'actuelle *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT), L.O. 1995, C1, dans sa version modifiée. La Commission est un organisme d'arbitrage du gouvernement de l'Ontario dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. La Commission tire son pouvoir original de la *Loi sur les relations de travail*, mais son pouvoir d'appel provient également de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Elle détient en outre des compétences en matière de plaintes en vertu de plus d'une vingtaine de lois. La Commission s'est également vu conférer des pouvoirs en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. 2015, ch. 5, à l'égard de la nouvelle négociation provinciale concernant les enseignants.

La Commission est un tribunal décisionnel indépendant qui rend des décisions fondées sur les preuves produites et les observations des parties, ainsi que sur son interprétation et son évaluation des lois pertinentes et de la jurisprudence. En traitant rapidement et équitablement des affaires dont elle est saisie, la Commission fournit des services efficaces et neutres de règlement des différends et d'arbitrage, favorisant ainsi des relations harmonieuses entre les employeurs, les employés et les syndicats, ainsi que le traitement équitable des employés. La Commission joue un rôle fondamental dans le cadre du régime des relations de travail en Ontario.

Aperçu des programmes, des activités principales et des orientations stratégiques de l'organisme

On peut répartir les activités de la CRTO en deux catégories clés : la médiation et l'arbitrage, principalement, bien que pas exclusivement, dans les domaines des relations de travail, des normes d'emploi et de la santé et la sécurité au travail. Ces deux fonctions de base sont le fondement de la vision de la Commission qui est de maintenir une réputation d'excellence en matière de règlement des différends et de prise des décisions. La Commission exerce ces activités dans le cadre de son mandat qui relève de trois lois principales, ainsi que de plus de vingt autres lois. La Commission traite des requêtes en accréditation et en révocation du droit de négociation de syndicats, des plaintes pour pratiques déloyales de travail, des plaintes pour grèves et lockouts illégaux, des renvois de griefs dans le secteur de la construction, des demandes de vente d'entreprise/d'employeur lié et des plaintes pour représailles. En outre, la Commission règle à l'amiable et tranche des appels de décisions des agents des normes d'emploi et des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Arbitrage – Les vice-présidents sont des avocats nommés à la Commission qui appliquent leurs connaissances spécialisées de questions relevant du droit de l'emploi ou du droit du travail pour trancher les cas portés devant eux. La Commission est un organisme quasi-judiciaire qui doit conduire les audiences conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale. La Commission s'efforce de maintenir ses procédures informelles, promptes et équitables et d'éviter qu'elles soient trop techniques ou légalistes. Les membres de la Commission sont nommés pour siéger à des audiences dans le cadre d'un système tripartite. Les membres de la Commission possèdent des connaissances spécialisées de problèmes liés aux relations de travail qui touchent les employeurs ou les membres des syndicats.

La Commission possède la compétence exclusive d'exercer le pouvoir que les lois lui confèrent pour trancher toutes les questions de fait ou de droit qui lui sont soumises. Ses décisions ne peuvent pas faire l'objet d'un appel et les clauses privatives et relatives au caractère définitif de ses décisions que contiennent la *Loi sur les relations de travail* et d'autres lois ont pour objectif de limiter l'étendue du contrôle judiciaire. La Commission a aussi le droit d'établir ses propres pratiques et procédures, de prendre des règles et de traiter de questions qui surgissent dans de nombreux types de cause de façon consultative plutôt que de conduire une audience traditionnelle.

Médiation – La Commission est considérée comme un expert du règlement extrajudiciaire des différends. Les affaires déposées à la Commission doivent toutes faire l'objet d'une médiation dirigée par des médiateurs à la Commission. Outre de régler les causes, les médiateurs aident les parties à cerner les questions en litige et à simplifier les causes afin d'éviter des procédures litigieuses inutiles et accélèrent le traitement des questions qui doivent faire l'objet d'une audience.

Prestation de services administratifs et décisionnels (par le biais de nominations conjointes) à d'autres tribunaux décisionnels liés - La CRTO fournit des services au Tribunal de l'équité salariale et à la Commission des relations de travail en éducation. Les services fournis par la Commission sont notamment les suivants : personnel administratif et de soutien, préparation du budget et des rôles, ressources humaines, services juridiques, services de bibliothèque et de technologie de l'information, et services à la clientèle. Ces ententes sont avantageuses, notamment l'utilisation efficiente des ressources,

la cohérence des processus et des résultats, ainsi que la capacité de maintenir des pratiques de contrôle de la qualité. Ces objectifs sont atteints tout en protégeant les connaissances spéciales de chaque organisme ou tribunal administratif.

En outre, depuis janvier 2012, la Commission est partie à un protocole d'entente avec l'Ordre des métiers de l'Ontario pour fournir des services décisionnels spécialisés. De nombreux vice-présidents de la Commission ont été nommés (et constituent actuellement tout l'effectif des comités d'examen de l'Ordre) à une liste d'arbitres qui siègent aux comités d'examen des ratios de l'Ordre, ainsi qu'aux comités de l'Ordre qui examinent les demandes en vue de rendre un métier obligatoire ou d'annuler la désignation de métier obligatoire. Pour 2013 et 2014, des vice-présidents de la Commission ont présidé tous les examens des ratios et les examens des ratios compagnon-apprenti dans la province de l'Ontario, ainsi que la demande de désignation de métier obligatoire. Le temps que les vice-présidents passent à l'Ordre est remboursé à la Commission. Depuis la nomination de Tony Dean pour examiner ces problèmes et d'autres problèmes liés à l'Ordre, toutes ces audiences ont été suspendues. Le rapport Dean contient des recommandations qui modifieront et intensifieront, formellement, l'interaction de la Commission avec l'Ordre. Dans la mesure où les recommandations sont mises en œuvre, elles nécessiteront des modifications législatives qui risquent d'augmenter la charge de travail de la Commission.

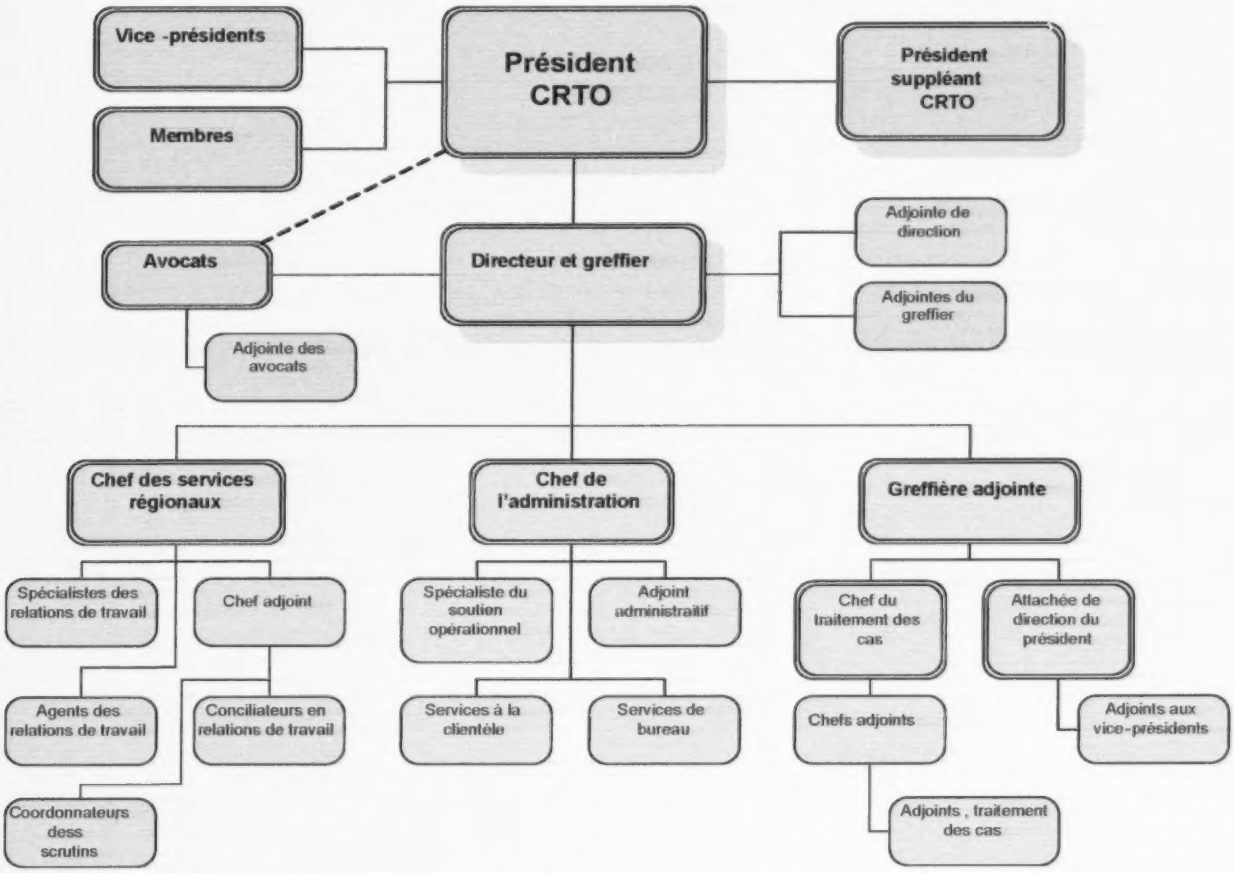
Commission des relations de travail en éducation : Le rôle de cette commission est de déterminer quand, à son avis, les études des élèves sont compromises par une grève ou un lockout dans une école ou des écoles et de fournir des conseils au gouvernement en conséquence. La CRTO fournit un soutien administratif à la Commission des relations de travail en éducation. Le président et quatre vice-présidents de la Commission sont également nommés à la Commission des relations de travail en éducation. En 2015, pour la première fois depuis plus de dix ans, le ministre de l'Éducation a demandé à la Commission des relations de travail en éducation d'aviser le gouvernement si la qualité des études des élèves était compromise par les grèves qui ont eu lieu dans plusieurs conseils scolaires. Après avoir consulté les intervenants, la Commission des relations de travail en éducation a adressé au ministre un avis, en temps opportun, qui a conduit le ministre à présenter une loi mettant fin aux grèves.

Tribunal de l'équité salariale : La *Loi sur l'équité salariale* a créé le Tribunal pour entendre et trancher des différends en matière d'équité salariale. Le Tribunal a compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont définitives et déterminantes à toutes fins. La CRTO fournit un soutien administratif au Tribunal de l'équité salariale. L'agent qui préside du Tribunal de l'équité salariale et l'agent qui préside suppléant du Tribunal de l'équité salariale sont des vice-présidents de la CRTO. En outre, deux agents qui président suppléants et deux membres sont également nommés à la CRTO.

Chaque année, la Commission entreprend une analyse de ses activités et de sa gestion des causes et rend compte des coûts de ses décisions. Nous avons mis en œuvre un nouveau système de gestion des causes appelé MOCHA. Ce système informatique de gestion des causes détaillé vise à fournir aux parties des solutions accélérées et économiques, grâce à des stratégies plus efficaces de gestion des causes et d'établissement du rôle.

COMMISSION DE RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Organigramme – Décembre 2015



État des lieux environnemental de la CRTO

Analyse externe :

Les attentes des clients et des intervenants, qui comptent sur des méthodes de règlement des différends toujours plus rapides et moins coûteuses, représentent une pression constante pour la CRTO. Le système de gestion des causes de la Commission prévoit une liste élargie et souple d'arbitres qui, si cela est approprié, peuvent appliquer diverses options de traitement des causes, dont des méthodes de consultation au lieu d'audiences formelles ou des séances de médiation dirigées par un arbitre.

La Commission continue de consulter le public au sujet d'idées de solutions innovantes pour traiter les requêtes en accréditation de l'industrie de la construction, dans l'objectif de mettre en place un système plus efficient de traitement des cas et d'éviter la tenue d'audiences superflues pour des questions préliminaires, procédurales ou de production. Un nouveau processus mis à l'essai en 2013, pendant la période ouverte de construction triennale sera utilisé à nouveau en 2016, avec quelques modifications seulement, car il s'est avéré très efficace pour accélérer le traitement des cas, du dépôt à la décision finale. La Commission continuera également d'appliquer le système accéléré de traitement des requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction qui a été créé en 2012 et imposait davantage de responsabilités aux parties, par exemple : cerner les questions en litige, rendre des observations détaillées et faire examiner le dossier par un vice-président avant l'audience de gestion de la cause. Toutefois, il y a lieu de préciser que ces processus exigent que les vice-présidents passent plus de temps aux étapes préliminaires d'un dossier.

Les audiences accélérées dans certains cas seront maintenues en 2016-2017 pour des congédiements, des ordonnances provisoires, des grèves ou lock-outs illégaux, etc. La Commission continuera de recourir à des méthodes de gestion des cas pour gérer des appels en matière de normes d'emploi qui représentent une grande partie de la charge de travail de la Commission.

Le besoin croissant de tenir compte de la diversité culturelle de ses groupes de clients et de fournir des services accessibles dans tous les processus continuera de constituer une pression et une priorité pour la Commission. La Commission examinera et mettra à jour, au besoin, son site Web et ses services de renvoi, en particulier pour les parties qui agissent en leur propre nom.

Le nombre de requêtes en représentation concernant le secteur de la construction et les rivalités profondes entre syndicats et au sein d'un même syndicat augmenteront probablement la charge de travail de la Commission. La période ouverte en 2016 pourrait se traduire par au moins 150 à 200 requêtes de plus, dont la plupart seront plaidées avec acharnement par les parties devant la Commission et poseront des problèmes d'établissement du rôle. Le rapport Dean recommandait que la Commission soit dotée de la compétence de traiter des « amendes » pour pratique non autorisée émises par des inspecteurs de l'Ordre des métiers qui concernent des questions de compétence entre des syndicats. Si des modifications législatives sont apportées dans ce sens, la charge de travail de la Commission augmentera.

Analyse interne :

La Commission doit rendre des services de médiation et d'arbitrage en vertu de plusieurs lois (par ex., LRT, LNE, LSST, *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et environ vingt autres lois) et quelques-uns de ses arbitres sont aussi nommés à d'autres tribunaux décisionnels, ce qui exige des arrangements administratifs complexes. À l'heure actuelle, quelques arbitres de la Commission sont également nommés au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, au Tribunal de l'équité salariale, à l'Ordre des métiers et à la Commission des relations de travail en éducation. L'augmentation de la demande conjuguée à la charge de travail déjà stable de la CRTO, à la difficulté de remplir les postes d'arbitres et à l'augmentation des nominations conjointes, exerce des pressions sur les ressources de la Commission.

La hausse de la charge de travail à la CRTO et la nomination conjointe d'arbitres de la CRTO à d'autres tribunaux décisionnels signifient que les vice-présidents doivent accepter de plus en plus de travail. Les salaires des vice-présidents sont immobilisés depuis six ans et, déjà avant le gel, ils étaient moins intéressants que d'autres salaires comparables dans le secteur des relations de travail. À la fin de 2015, le gouvernement a reconnu le besoin d'augmenter les salaires des cadres et a exclu les employés qui n'avaient pas eu d'augmentation de salaire depuis plus de six ans. Malheureusement, les personnes nommées par décret, dont les vice-présidents de la CRTO n'ont pas été inclus dans cette décision et aucune augmentation de salaire n'a été accordée. En conséquence, les salaires des vice-présidents demeurent aux niveaux de 2009.

Les salaires des vice-présidents sont de moins en moins intéressants par rapport à ceux du secteur privé. Les premiers niveaux de salaire pour des vice-présidents (qui sont tous des avocats) sont plus ou moins équivalents aux salaires versés à des avocats de première et deuxième année dans des cabinets privés qui comparaissent régulièrement devant la Commission.

De même, les salaires pour vice-présidents débutants varient entre environ 40 000 $ et 70 000 $, ce qui est inférieur aux salaires mandatés par le gouvernement pour les avocats que la Commission engage et pour des avocats employés par le gouvernement de l'Ontario. Résultat : les avocats engagés pour prodiguer des conseils et aider les vice-présidents à rendre une décision sont considérablement mieux payés que les vice-présidents. Cette situation a aussi fini par mettre fin à la tradition et pratique de nommer des avocats de la Commission (ou de les promouvoir) aux postes de vice-présidents, ce qui exacerbe les problèmes de recrutement. Ces salaires sont nettement inférieurs à ce que les vice-présidents gagnent comme arbitres ou médiateurs privés et c'est ce qui explique pourquoi tant de vice-présidents remplissant des fonctions d'arbitres et de médiateurs chevronnés quittent la Commission pour poursuivre une carrière dans le secteur privé à un salaire nettement plus élevé. Ce problème existe désormais chaque année : ce que l'on peut généreusement décrire comme une tendance est devenu une pratique régulière. Ces quatre dernières années seulement, quatre des nouveaux vice-présidents ont quitté la Commission après une brève période pour un emploi plus lucratif d'arbitre des relations de travail dans le secteur privé. Cela s'ajoute au nombre tout aussi important de vice-présidents qui choisissent de quitter la Commission ou de travailler à temps partiel. Ce n'est pas étonnant que presque tous les arbitres les plus populaires et recherchés de la province sont des anciens vice-présidents de la Commission. Non seulement l'immobilisation des salaires cause des problèmes de maintien en poste et de recrutement (particulièrement dans des domaines spécialisés en grande demande comme la construction), le problème se trouve aggravé par la Directive concernant les organismes et les nominations qui préconise une approche globale, malgré la grande diversité et la portée des différents tribunaux décisionnels auxquels la Directive s'applique.

Par ailleurs, de nombreux arbitres de la CRTO ont été nommés à la CRTO depuis plus de dix ans ou approchent leur dixième anniversaire de service. Une directive du gouvernement récemment mise à jour déclare que les personnes nommées ne seront normalement pas nommées pour plus de dix ans, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Cette règle s'applique aux personnes nommées qui auront servi pendant dix ans en 2016. L'augmentation de la charge de travail, l'immobilisation des salaires, les retards dans le traitement des nominations recommandées et l'insécurité de l'emploi liée aux limites imposées à la durée des mandats aboutiront, si ces principes sont rigoureusement appliqués, à la perte d'arbitres précieux et chevronnés à la CRTO et la Commission aura de plus en plus de difficulté à les remplacer par des personnes qualifiées dans le cadre de son plan de succession. À ce jour, la Commission a demandé la reconduction de ses vice-présidents principaux auxquels la règle des dix ans s'applique en fonction de circonstances exceptionnelles. La Commission a l'intention de continuer à plaider pour la reconduction des vice-présidents dont le mandat expire après 2016, si cela est approprié. Toutefois, il y a lieu de relever que la Commission pourrait perdre 30 % de ses personnes nommées à temps plein au cours des trois prochaines années, si ces demandes sont régulièrement refusées (comme la Directive semble l'annoncer). Cette situation, conjuguée à la difficulté qu'a la Commission d'attirer des arbitres chevronnés à des postes sous-payés, nuira à la capacité de la Commission de remplir ses engagements.

Les besoins démographiques et commerciaux ont accéléré l'importance d'un plan de succession et d'activités de recrutement afin de mettre en place un organisme de services modernes qui reflète la diversité de l'Ontario et est bien positionné pour l'avenir. La Commission prédit qu'un grand nombre de membres de son personnel prendront leur retraite en 2016, dans tous les domaines. Des activités de formation, de perfectionnement et de sensibilisation (et leurs coûts connexes) seront maintenues en priorité. En outre, la Commission continue d'examiner sa structure de gestion et son personnel pour demeurer aussi sensible que possible aux besoins de la communauté qu'elle sert. La planification de la succession constitue une priorité urgente pour la Commission, car elle doit embaucher du personnel avant que ses membres chevronnés ne prennent leur retraite.

Le projet de reconception et d'intégration des logiciels de gestion des causes de la Commission dans le but d'augmenter le recours aux communications par courriel et d'améliorer le traitement, la surveillance, la gestion de la charge de travail, les méthodes d'inscription au rôle, la collecte des données, etc. a été mis en œuvre vers la fin juillet 2014. Le projet a obtenu des fonds du groupement de la technologie de l'information. Il y a encore des problèmes considérables, car le projet continue d'exiger beaucoup de travail de la part du personnel et de la direction de la Commission en raison des éléments à corriger et améliorer. Le système n'était pas prêt pour offrir l'option de dépôt électronique. Ces corrections exigent des dépenses de la part de la Commission. La Commission se trouve maintenant aux premières étapes d'un projet de dépôt électronique d'envergure limitée qui sera intégré au nouveau système et se fonde sur une initiative antérieure. Ce projet de dépôt électronique exerce aussi une pression financière sur la Commission, qui a demandé des fonds.

La Commission soutient l'élaboration d'une approche stratégique centrale de la diversité dans l'ensemble du ministère du Travail et de la CRTO. Elle fait preuve de leadership dans la conception et la mise en œuvre d'initiatives de sensibilisation des employés, de compréhension et de participation.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques			
Analyse de l'environnement - problèmes :	**Stratégies clés et mise en œuvre (cerner les risques)**	**Risques et conséquences sur le fonctionnement (évaluation des risques)**	**Stratégie d'atténuation des risques (agir pour atténuer les risques)**
Charge de travail : Les modifications à la LNE et à la LSST continuent d'augmenter la charge de travail; nominations conjointes et collaboration avec d'autres tribunaux décisionnels (TES, OMO). Augmentation du travail du secteur de la construction. Augmentation des différends entre syndicats et au sein des syndicats.	**(i)** Prestation des services et risques opérationnels **(ii)** Conformité juridique **(iii)** Satisfaction des intervenants /Perception publique **(iv)** Gens/RH	**(i)** Les niveaux de service et la conformité à la directive sur le service à la fonction publique de l'Ontario pourraient être compromis. Les mesures du rendement pourraient ne pas être atteintes. **(ii)** Délais de règlement des cas et mandat législatif concernés. **(iii)** Réponse institutionnelle aux besoins concernée. **(iv)** Possible mécontentement des clients.	**(i)** Stratégie moderne de gestion des causes pour offrir aux parties des solutions rapides et efficaces par rapport aux coûts. Recours accru à la gestion des causes et à la médiation avec un arbitre, augmentation du recours à des audiences électroniques ou écrites (si cela est approprié), utilisation améliorée du pouvoir de consultation. **(ii)** Ressources constamment réaffectées pour équilibrer les pressions réelles et anticipées sur les causes, les politiques et les programmes. **(iii)** Recrutement en cours pour des VP et plans de succession en voie de mise en oeuvre pour combler les lacunes et remplir les besoins organisationnels. **(iv)** Examen continu de la structure de gestion et de la dotation en personne diversifiée de la Commission.
Contrôle et restriction des dépenses	**(i)** Risque financier **(ii)** Satisfaction des intervenants **(iii)** Risque juridique (conformité aux obligations centrales et législatives)	Économies administratives et opérationnelles pas réalisées; changements organisationnels futurs suspendus. Capacité réduite d'atteindre les cibles et les objectifs internes (LAPHO, services en français, divesité, écologie). Capacité d'attirer et de maintenir en poste des arbitres chevronnés compromise. La capac ité de maintenir un nouveau système de gestion des causes dépend du maintien du financement du groupement et du ministère.	**(i)** Stratégies financières examinées chaque trimestre et mesures de compensation de secours déterminées pour protéger les priorités réglementaires et du programme et créer des économies. **(ii)** Objectifs suivis pour maximiser les services avec le moins de coûts possibles – vérification des déplacements, polique sur les déplacements, autres modèles de prestation des services, etc. **(iii)** Ressources du ministère et du gouvernement optimisées pour atteindre les cibles et les objectifs.
Nouvelles exigences technologiques	**(i)** Risque lié à la technologie	Incapacité de mettre en œuvre ou de corriger la nouvelle technologie en vue d'améliorer l'administration; risque de compromettre l'exécution du mandat légal; attentes des clients en matière de rapidité et d'efficacité pas remplies; le manque de capacité de rapport nuit à la transparence et aux capacités de rapport.	Collaboration avec le groupement pour ajouter le dépôt électronique à la capacité du nouveau système de gestion des cas et poursuite des améliorations en cours. Maximisation des technologies actuelles.
Difficulté de recrutement et de maintien en poste des vice-présidents (un poste à temps plein actuellement à pourvoir). Incertitude à l'égard des personnes nommées qui ont atteint la fin de la période maximale de nomination de dix ans.	**(i)** Risque lié aux gens	**(i)** Compromettra les délais de règlement des cas, s'il est impossible d'embaucher des candidats compétents. Perte possible de mémoire institutionnelle. Les nouvelles recrues, débutantes, pourraient avoir besoin d'une plus longue formation qu'une personne plus chevronnée. Les nominations pourraient ne pas satisfaire les parties. La longueur du délai de traitement des recommandations de nomination nuit à la capacité de la Commission de gérer efficacement ses ressources pour s'adapter aux besoins et aux exigences.	Le recrutement d'un nouveau vice-président (peut-être à temps partiel) devrait s'achever au début de 2015. La Commission recommandera de prolonger les mandats de presque tous les vice-présidents chevronnés, si ce n'est pas tous. Le recrutement de cinq médiateurs pour les services locaux aura lieu au début de 2015 pour pouvoir gérer la charge de travail dans les services régionaux. Il y a actuellement cinq postes à pourvoir dans les services locaux, avec peut-être quatre postes à pourvoir pendant l'exercice 2015-2016. Le recrutement de candidats pour les postes dans les services régionaux aura la priorité

Activités clés avec des groupes d'intervenants

Comité consultatif : La Commission des relations de travail de l'Ontario a constitué un comité consultatif qui a pour mandat de fonctionner comme un groupe consultatif pour la Commission. Le comité, composé d'avocats représentant les travailleurs et les employeurs, du directeur des services juridiques (ministère du Travail), de représentants juridiques de l'Association du Barreau de l'Ontario et de la section du droit de l'emploi (plus le président de la CRTO, le directeur/greffier et un avocat), est chargé d'agir comme une ressource pour la Commission en effectuant des consultations et en présentant des observations. Le comité se réunit trois fois par an et plus souvent au besoin. Les membres du comité et les procès-verbaux des réunions sont affichés sur le site Web de la Commission.

Programmes de stages : Les programmes de partenariats externes avec des cabinets d'avocats clients et des établissements postsecondaires continuent. Les programmes offrent des postes de stage à des étudiants et à des récents diplômés (et/ou étudiants dans des programmes de relations industrielles et de relations de travail) qui les aident à mettre en pratique leurs connaissances théoriques.

Liaison : Le président, le président suppléant et le directeur ou le sous-directeur/greffier adjoint participent souvent à des consultations tenues auprès de clients et d'intervenants et à des réunions publiques, si c'est conseillé.

Ces personnes sont régulièrement invitées à s'adresser à des parterres de professionnels et d'intervenants dans des conférences, des conventions, des séminaires et des programmes d'éducation continue. Événements possibles en 2015 :

Représentation/accueil à des conférences des commissions des relations de travail
Conférence des présidents et administrateurs cadres des commissions des relations de travail – juin 2016
Association of Labour Relations Agencies (ALRA) – juillet 2016
Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC)
Institut canadien d'administration de la justice (ICAJ)
Society of Ontario Adjudicators and Regulators
Association du Barreau de l'Ontario
Barreau du Haut-Canada

La CRTO fournit des services dans les deux langues officielles, dont la publication de formulaires, des bulletins d'information, des brochures etc, et s'efforce d'assurer l'accessibilité de ses sites Web et de la conduite des audiences. La capacité des clients et intervenants à communiquer facilement avec la Commission d'une manière accessible, en français ou en anglais - de la réception du dossier à la prise d'une décision – continue d'être une priorité.

Plan de communications

La CRTO continuera de communiquer avec ses intervenants et clients par le biais de son site Web et de ses publications régulières : *En relief*, des rapports bi-mensuels, un rapport annuel, des avis aux avocats, etc. Engager les intervenants par la participation régulière à la sous-section du travail de l'Ontario de l'Association du Barreau canadien fera aussi partie de notre dialogue continu avec nos groupes de clients

et d'intervenants. Le président rencontre régulièrement un groupe varié de parties et d'avocats qui comparaissent régulièrement devant la Commission. Des améliorations à notre site Web sont en cours et se poursuivront.

Plan de ressources humaines - CRTO 2016-2019

Priorité	Stratégie du plan	Problèmes et conséquences en matière de RH	Actions à prendre en 2016-2019
1	**Recruter et maintenir en poste des VP**	Le gel des salaires depuis 2009 et l'application de la règle des dix ans compromettra considérablement la capacité de la Commission de trouver et de conserver en poste des vice-présidents qualifiés.	Discussion avec le ministère du Travail au sujet du gel des salaires des personnes nommées par décret et la règle des dix ans, et recrutement actif parmi les intervenants existants et récemment à la retraite.
2	**Stratégie pour un lieu de travail moderne**	**(i)** Conséquences pour la sensibilité de l'organisme aux besoins et son efficacité **(ii)** Modernisation de la prestation des services **(iii)** Soutiens pour la prise des décisions de haut niveau	Mise en oeuvre de stratégies liées à une gouvernance moderne et efficace et à une prestation des services modernisée : **(i)** La structure de gestion et les relations de reddition de comptes sont examinées pour maximiser notre capacité de gérer globalement et de gérer les changements, en particulier.
3	**Planification de la succession (personnel de soutien, ART et gestion)**	**(i)** Ajuster les ressources humaines pour répondre aux demandes continues et futures, dont les services en français et la diversité. (ii) Identifier des candidats externes et internes pour des postes futurs; mettre l'accent sur les besoins clés en matière de RH et des activités. **(iii)** Assurer une transition sans heurts et une prestation des services moderne et durable.	**Continuer de mettre en oeuvre des stratégies de succession :** **(i)** Embaucher des nouveaux ART et du personnel de soutien, avant que les postes ne restent vacants, à long terme. **(ii)** Étendre, dans la mesure du possible, les stratégies de recrutement de stagiaires aux diplômés d'universités et de collèges, aux étudiants de programmes d'éducation coopérative et aux cabinets d'avocats. Créer d'autres possibilités de carrière et de perfectionnement professionnel pour assurer la croissance personnelle, le maintien en poste et l'avancement du personnel interne. La planification de la succession avec la règle des 10 ans commencera en 2015-2016.
4	**Participation des employés** **Formation** **Récompenses et prix** **investissement dans la diversité et le leadership équitable** **Accessibilité**	**(i)** Promouvoir les objectifs organisationnels en matière de RH pour obtenir un personnel souple et bien formé; améliorer le moral et fidéliser les employés, faire participer le personnel, motiver le personnel et assurer la croissance organisationnelle moderne.	Continuer de motiver le personnel par des possibilités de perfectionnement, des appels à des expressions d'intérêt, des possibilités d'observation au travail, des affectations conjointes et des détachements. Promouvoir la formation et les possibilités de formation pour le personnel et les chefs de service : **(i)** Diversité et leadership équitable **(ii)** Étique et conflits d'intérêts **(iii)** Accessibilité Événements formels de récompense du personnel à la fin de l'année. Faire monter de niveau les candidats aux prix GEM du ministère si cela est approprié.

Technologie de l'information / Plan de mise en œuvre 2016 - 2019

La CRTO continuera de faire progresser sa stratégie en matière d'information et de technologie de l'information en vue d'améliorer son efficacité opérationnelle et la prestation de ses services. Au cours des deux prochaines années, nous espérons mettre en œuvre un nouveau système de dépôt électronique (prévu pour 2016-2017) et augmenter les communications par courriel entre la Commission et les parties.

Priorité indiquée	Initiatives	Contribution à vos activités clés	Planification de l'organisme	
			Initiatives en cours/Planification (2016-2019)	Plan pour 2016-2019
1	**Système de gestion des causes - Améliorations/Corrections**	**(i)** Améliore l'efficience opérationnelle et le flot de travail;	**(i)** Les changements de la plateforme MOCHA amélioreront l'utilisation des clients et la disponibilité du programme.	**(i)** Des changements seront mis en oeuvre en 2016-2019 pour améliorer la capacité opérationnelle du système de gestion des causes MOCHA.
2	**Options de dépôt électronique et de correspondance par courriel**	**(i)** Améliore l'efficience opérationnelle; **(ii)** Intègre la fonctionnalité du nouveau système de gestion des causes; **(iii)** Simplifie l'accès aux services; **(iv)** Réduit les coûts et (v) facilite l'accès pour le public.	**(i)** Une initiative est en cours pour établir le coût des requêtes et réponses (pour la mise à niveau) et pour que le système MOCHA puisse accepter des dépôts électroniques.	
3	**Modernisation du site Web**	**(i)** Améliore l'efficience opérationnelle; **(ii)** Améliore l'accès régional aux services.		**(i)** La modernisation du site Web comprendra la diffusion de communiqués de presse, des archives et des renseignements de communication.
4				

ANNEXE A – POSITION FINANCIÈRE : CRTO 2016-2017

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

ANNEXE A – POSITION FINANCIÈRE PRÉLIMINAIRE PLURIANNUELLE

		EXERCICE 2015-2016 (000 $)									
Programme/Région	***ETP***	**Traitements et salaires**	**Avantages sociaux**	**Transp. et comm.**	**Services**	**Fournitures et matériel**	**Total ACDF**	**Paiements de transfert**	**Total partiel**	**Recouvrements**	**TOTAL**
Commission des relations de travail de l'Ontario	*101.0*										
Médiation		2,056.0	260.0	119.7	35.8	1.0	156.5		2,472.5		2,472.5
Arbitrage		2,546.3	259.9	36.4	771.5	-	807.9		3,614.1		3,614.1
Administration		3,295.6	442.9	292.8	771.4	81.2	1,145.4		4,883.9		4,883.9
							-		-		-
Total partiel du programme	*101.0*	7,897.9	962.8	448.9	1,578.7	82.2	2,109.8	-	10,970.5	0.0	10,970.5
Projet de TI de la CRTO					100.0		100.0		100.0		100.0
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	***101.0***	**7,897.9**	**962.8**	**448.9**	**3,383.2**	**82.2**	**3,914.3**	-	**12,775.0**	-	**12,775.0**
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		22.0
Total du revenu		-	-	-	-	-	-	-	-	-	432.0

ANNEXE A – POSITION FINANCIÈRE : CRTO 2017-2018

		EXERCICE 2018-2019 (000 $)									
Programme/Région	***ETP***	**Traitements et salaires**	**Avantages sociaux**	**Transp. et comm.**	**Services**	**Fournitures et matériel**	**Total ACDF**	**Paiements de transfert**	**Total partiel**	**Recouvrements**	**TOTAL**
Commission des relations de travai	*101.0*										
Médiation		2,055.0	235.5	238.9	20.0	5.4	264.3		2,554.8		2,554.8
Arbitrage		2,739.6	217.7	40.0	489.7	1.0	530.7		3,488.0		3,488.0
Administration		3,103.3	509.6	170.0	1,069.0	75.8	1,314.8		4,927.7		4,927.7
							-		-		-
Total partiel du programme	*101.0*	7,897.9	962.8	448.9	1,578.7	82.2	2,109.8	-	10,970.5	-	10,970.5
OLRB IT Project					100.0		100.0		100.0		100.0
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	***101.0***	**7,897.9**	**962.8**	**448.9**	**3,383.2**	**116.4**	**3,914.3**	**-**	**12,775.0**	**-**	**12,775.0**
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0

		EXERCICE 2014-2015 (000 $)									
Programme/Région	***ETP***	**Traitements et salaires**	**Avantages sociaux**	**Transp. et comm.**	**Services**	**Fournitures et matériel**	**Total ACDF**	**Paiements de transfert**	**Total partiel**	**Recouvrements**	**TOTAL**
Commission des relations de travai	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6		11,035.2		11,035.2
Projet de TI de la CRTO											
Médiation											
Arbitrage											
Administration											
							-		-		-
Total partiel du programme	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6	-	11,035.2	0.0	11,035.2
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	***101.0***	**8,136.7**	**978.9**	**542.9**	**2,964.8**	**116.4**	**3,624.1**	**-**	**12,739.7**	**-**	**12,739.7**
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		22.0

ANNEXE B – PLAFOND ETP : CRTO 2016-2019

Groupe de rémunération	2015-2016						2016-2017						2017-2018					
	Régulier		Durée fixe		Total		Régulier		Durée fixe		Total		Régulier		Durée fixe		Total	
	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	2.0	Funded Vacancies
HD / ITX					0.0	2.0					2.0	0.0					29.0	0.0
SRC					0.0	29.0					29.0	0.0					0.0	2.0
Exclu					0.0	0.0					0.0	0.0					44.0	0.0
SEFPO					0.0	44.0					44.0	0.0					6.0	0.0
AEEGAPCO					0.0	6.0					6.0	0.0					0.0	0.0
PEGO					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
ALOC					0.0	0.0					0.0	0.0					2.0	0.0
OCAA (Excluded)					0.0	2.0					2.0	0.0					0.0	0.0
PSAT					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
AOPDPS					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
OPPA					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Personnel du ministère					0.0	0.0					0.0	0.0					17.0	0.0
Employés par décret					0.0	17.0					17.0	0.0					1.0	0.0
A déterminer					0.0	1.0					1.0	0.0					0.0	0.0
Étudiants					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Total	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**101.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**101.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**99.0**	**2.0**

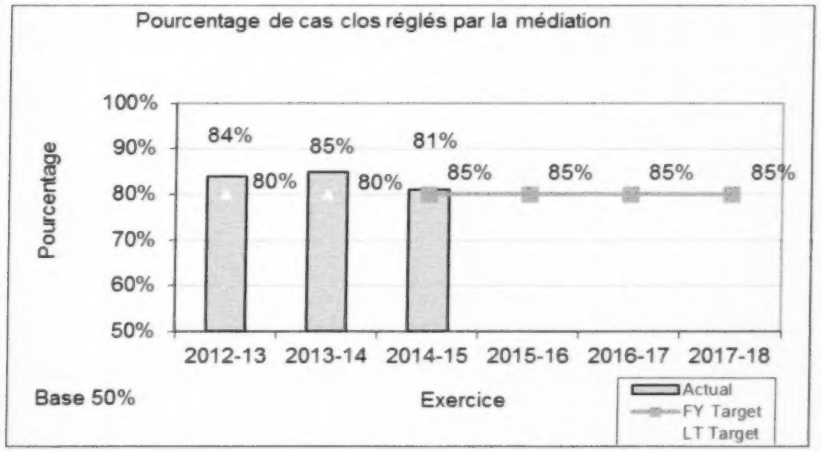
TOTAL avec postes vacants financés	101.00

TOTAL avec postes vacants financés	101.00

TOTAL avec postes vacants financés	101.00

Annexe C – Mesures du rendement (public) : CRTO 2016-2019

Pourcentage de règlements des différends sans procédures litigieuses à une audience devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.



Contribution du ministère

► En tant que tribunal décisionnel indépendant, quasi-judiciaire, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) promeut des conditions de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses dans les lieux de travail de l'Ontario, en réglant à l'amiable, par la médiation, au moins 80-85 % des différends en matière de relations de travail et d'emploi qui sont réglés chaque année.

Que montre le graphique?

► Des fluctuations mineures dans les tendances en matière de règlement amiable sont influencées par la nature changeante et la complexité des différends, les cycles économiques, les initiatives législatives, la compétence élargie et les différents types de cause.

Engagements pour 2016-2019

► 80-85 % des différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, devant la CRTO.

Cible à long terme

► Maintenir le pourcentage de 75-85 % des différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, devant la CRTO.